

# INCERTIDUMBRE LABORAL Y APOYO SOCIAL: ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE MADRES SOLAS Y MADRES DE FAMILIAS NUCLEARES

*Claudia Gregoria Huerta Zúñiga<sup>1</sup>*  
*Remberto Castro Castañeda<sup>2</sup>*  
*Esperanza Vargas Jiménez<sup>3</sup>*

## RESUMEN

El desarrollo de las comunidades y las personas no puede alcanzarse centrándose únicamente en factores cuantitativos, es necesario considerar variables cualitativas; como consecuencia emerge una visión del desarrollo que incluye los aspectos económico, social y ambiental que justifica la preocupación por estudiar aspectos como la percepción de los trabajadores/as con respecto a su empleo. Es reconocido que la incertidumbre laboral afecta de manera particular a las mujeres, por lo que es pertinente analizar cómo perciben este fenómeno las mujeres madres solas y aquellas que pertenecen a familias nucleares. Para sobrellevar los efectos de la precariedad y la incertidumbre laboral las personas desarrollan diversas herramientas, entre estas se encuentra el apoyo social, que es la generación de una red de amigos y familia que ayuden a enfrentar problemáticas diarias. Considerando estos planteamientos, el presente estudio se propone 2 objetivos, el primero es examinar y contrastar la incertidumbre laboral de las madres solas y de las madres de familias nucleares trabajadoras de la industria hotelera en Puerto Vallarta y Bahía de Banderas; el segundo objetivo apunta a discriminar la naturaleza, características y tipologías del apoyo social percibido en sus distintos rubros (apoyo emocional/informacional, apoyo instrumental, interacción social positiva y apoyo afectivo). Los datos indican que las mujeres de familias nucleares reportan mayor incertidumbre laboral cognitiva y total, sin embargo, no existen diferencias entre ambos colectivos con relación a la incertidumbre afectiva; respecto al apoyo social percibido, resalta que las madres de familia nucleares perciben un mayor apoyo social en todas las variables consideradas. Los hallazgos corroboran que persiste la división genérica del trabajo (en particular en el trabajo turístico), las largas jornadas y los contratos temporales, características aparentemente normalizadas por las trabajadoras, quienes no reportan alta percepción de incertidumbre a pesar de reconocer las características precarias de su trabajo.

**PALABRAS CLAVE:** 1. Incertidumbre laboral, 2. Desarrollo, 3. Apoyo social

---

<sup>1</sup> Maestra, Universidad de Guadalajara, [mailto:claughz\\_@hotmail.com](mailto:claughz_@hotmail.com)

<sup>2</sup> Doctor, Universidad de Guadalajara, [rembert@cuc.udg.mx](mailto:rembert@cuc.udg.mx)

<sup>3</sup> Doctor, Universidad de Guadalajara, [esperanzavgas@hotmail.com](mailto:esperanzavgas@hotmail.com)

## INTRODUCCIÓN

El desarrollo de las comunidades y de los países es un tema que ha despertado gran interés de organismos internacionales, la comunidad académica, políticos y ciudadanos; antiguamente a este concepto se le relacionaba con el crecimiento económico, actualmente se busca equilibrar los aspectos económicos, sociales y ambientales. En este sentido, el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2007) delimita como fin último del desarrollo el crecimiento de las capacidades humanas, subrayando la importancia de la libertad y la lucha contra las desigualdades, la miseria, la ignorancia y la falta de oportunidades económicas, además hace énfasis en la participación ciudadana como herramienta principal para que las necesidades de las comunidades se trasladen a la agenda pública, enfatiza que todo plan de desarrollo para ser exitoso debe conllevar un compromiso contra la opresión política para ofrecer libertad y bienestar a los ciudadanos.

En esta misma línea, Amartya Sen (1998) insiste en que el crecimiento económico debe estar acompañado de mejoras en la calidad de la educación, servicios de salud, capacidad de decisión, reducción de la desigualdad entre otros factores que contribuyan y garanticen que las personas puedan gozar plenamente de libertad. A raíz de estos planteamientos cobra especial importancia mejorar las condiciones de grupos sociales vulnerables (mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y migrantes) como estrategia para impulsar el progreso en las comunidades, abonando en este sentido, Soares, Castorena and Ruiz (2005, p. 69) mencionan que:

[...] desde la perspectiva de la equidad de género, el desarrollo debe incrementar no solamente los indicadores económicos de las poblaciones, sino los sociales, políticos, ambientales y culturales, lo que nos remite al fortalecimiento de las potencialidades locales y a un equilibrio de oportunidades entre hombres y mujeres (género como dimensión del desarrollo). Por ello, el enfoque de género como referente conceptual y metodológico de las tareas del desarrollo, se propone conocer lo que cada uno de los actores y sectores sociales lleva a cabo en los ámbitos productivo y reproductivo de su vida cotidiana y cómo lo realiza, qué problemas enfrenta y cómo los resuelve, para que, a partir de ello, pueda proponer y avanzar en acciones encaminadas a potenciar la calidad de vida de las comunidades, considerando que éstas no son homogéneas, sino están conformadas por hombres y mujeres de diferentes edades, etnias y clases sociales, y por ello tejen con distintos hilos sus anhelos de felicidad.

En coincidencia con lo señalado, se deben considerar todo tipo de desigualdades, incluyendo la de género, esta perspectiva permite visibilizar a los grupos vulnerables y posibilita el reconocimiento del trabajo reproductivo y de crianza como fundamental para el trabajo productivo formal, buscando así mejorar la calidad de vida del ámbito privado (el hogar) para, como consecuencia, incrementar la calidad de vida y el bienestar en el ámbito público (sociedad). Resulta indispensable conocer los problemas a los que se enfrentan hombres y mujeres en su vida cotidiana, reconocer las diferencias y encaminarnos así hacia la equidad. Aunado a ello, esta perspectiva enfatiza que las comunidades son heterogéneas, es decir, reconoce y celebra la diversidad humana (en religión, raza, clases sociales, etnias, género, etc.), factor de suma importancia para el desarrollo local ya que si todas las localidades fueran homogéneas no sería necesario plantear soluciones y planes enfocados a las características, vocaciones económicas y problemáticas de cada lugar.

En este sentido, Maier (1998), Soares, Castorena and Ruiz (2005) coinciden al señalar que el desarrollo implica una transformación del tejido social, un cambio estructural, por ello resaltan la relevancia de apuntalar el empoderamiento de las mujeres y de los grupos marginados o excluidos de estos procesos, advierten que de no hacerlo se está olvidando atacar de raíz una de las causas primordiales del estancamiento en la dimensión social y económica.

Los objetivos anteriormente planteados orientados a mejorar la calidad de vida de las personas requieren de una intervención que reconozca la multicausalidad de la exclusión, sin embargo, el empleo tiene un papel fundamental para alcanzar el bienestar, al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2004) reconoce que el trabajo es mucho más que únicamente una forma de obtener ingresos que garanticen las necesidades básicas, es parte esencial del contrato social y se ha convertido en un pilar de la sociedad y de la gobernanza, por lo tanto, resulta relevante analizar qué tipo de empleos están disponibles en el mercado laboral actual, añade este organismo que es indispensable la creación de trabajos decentes para erradicar el trabajo infantil, garantizar un mejor nivel de vida y luchar por el mejoramiento de condiciones de los grupos más vulnerables, entre los que reconoce a las personas con discapacidad, migrantes, jóvenes y mujeres.

Contribuyendo al entendimiento del empleo como dimensión fundamental para mejorar la calidad de la vida, la OIT (2004) señala que la creación de empleos decentes contribuye a estabilizar un modelo de desarrollo, debido a que pone en a los seres humanos y sus necesidades al centro del debate, además promueve la inclusión al proporcionar a grupos vulnerables una forma de sustento, crecimiento profesional y acceso a prestaciones.

Como ya se mencionó anteriormente, además de ser la forma de generar ingresos, el trabajo facilita el progreso económico, crea sentimiento de pertenencia y forma parte importante del desarrollo de las personas y de la sociedad, sin embargo, para que el trabajo cumpla con su papel y sea efectivamente fuente de desarrollo es imperativo que este sea un trabajo decente (Agulló-Tomás, Llosa Fernández and Agulló-Tomás, 2018).

Lo contrario al trabajo decente es el empleo precario, de acuerdo con (Agulló-Tomás, 1997) entre las principales características de los trabajos precarios se encuentran:

- La corta duración, por lo tanto, tienen un riesgo elevado de pérdida, generando incertidumbre.
- El trabajador tiene poca o nula capacidad de controlar las condiciones laborales.
- Carecen de prestaciones sociales, cobertura médico-sanitaria, existen condiciones inadecuadas de trabajo, los trabajadores están desprovistos ante distintas formas de discriminación, etc.
- El trabajo es mal remunerado.

Se ha comprobado que existe una relación entre condiciones laborales precarias, característica mencionadas anteriormente y que distinguen al mercado laboral actual, con el deterioro de la salud tanto física como mental, además del detrimento de las relaciones personales, familiares y sociales (Agulló-Tomás, Llosa Fernández and Agulló-Tomás, 2018).

La psicología social y las ciencias de la salud han mostrado un creciente interés por estudiar, analizar y comprender el fenómeno de la precariedad laboral, y este interés surge en la correlación que se ha encontrado entre la salud y el bienestar de las personas con sus condiciones laborales; los indicadores de precariedad laboral (contratos de corta duración, empleos informales, salarios bajos, falta de prestaciones sociales, entre otras) han sido relacionados con la salud mental y física, implicando que no solo debemos enfocarnos en erradicar el desempleo sino que se deben sumar esfuerzos por mejorar la calidad de los trabajos ya que incluso las personas con un trabajo se encuentran en riesgo de exclusión social, tal como lo sugiere el fenómeno creciente de trabajadores pobres (Agulló-Tomás, Llosa Fernández and Agulló-Tomás, 2018).

Como consecuencia de la precariedad laboral surge un fenómeno conocido como incertidumbre laboral, de acuerdo con Sverke, Hellgren and Näswall (2002) se puede definir como la anticipación subjetivamente experimentada de un evento fundamental e involuntario relacionado con la pérdida de

empleo, complementando esta definición y en un enfoque más actualizado, Shoss (2017) añade que la incertidumbre laboral es una amenaza percibida para la continuidad y estabilidad del empleo como se experimenta actualmente.

Al ser una experiencia subjetiva, los trabajadores pueden experimentar una misma situación de manera radicalmente diferente de acuerdo con su personalidad o su posición en el mercado laboral (por ejemplo, una persona de 45 años puede percibir que si pierde el trabajo no podrá encontrar trabajo debido a su edad o bien puede percibir que debido a su experiencia lo pueden contratar con facilidad), para entender este fenómeno también es crucial considerar la incertidumbre sobre el futuro originada debido a que no se sabe si retendrá o perderá el empleo actual (De Witte and De Cuyper, 2015). Resulta pertinente señalar que, a pesar de la naturaleza subjetiva de este fenómeno, es aceptado por la comunidad científica actual designar algunos empleos como precarios e inciertos con base a ciertos factores objetivos, por ejemplo, el tipo de contrato, acceso a prestaciones o una circunstancia organizativa específica, ya sean despidos o problemas económicos de la empresa, a pesar de esta medición objetiva, dos personas con las mismas condiciones laborales pueden percibir distintos niveles de incertidumbre (Shoss, 2017).

Con relación a los componentes de la incertidumbre laboral, De Witte and De Cuyper (2015) señalan dos factores que componen una sola escala homogénea, la probabilidad percibida cognitivamente de pérdida de empleo y la experiencia afectiva de la misma; así mismo, se puede distinguir la incertidumbre laboral cuantitativa y cualitativa, la primera se refiere a mantener o perder el trabajo como tal y la segunda se refiere a la incertidumbre con respecto a la preservación o pérdida de características laborales valiosas como la autonomía, los colegas o el salario.

La incertidumbre laboral tiene consecuencias similares a la precariedad, Cheng and Chan (2008) en un meta-análisis realizado concluyen que este fenómeno impacta negativamente en la salud y el bienestar, así mismo, mantiene una correlación directa y negativa con la satisfacción laboral, además, se le relaciona negativamente con el bienestar psicológico y la salud física; también existen consecuencias para las empresas cuyos empleados son precarios y perciben inestable su situación laboral, la incertidumbre impacta negativamente en ciertas actitudes como la confianza en la gestión y el compromiso organizacional, aunado a ello, se asocia con una reducción significativa del comportamiento productivo y del rendimiento, así como un aumento en la intención de renunciar.

El mercado laboral ofrece condiciones especialmente precarias a las mujeres, poniéndolas en un riesgo mayor de sufrir incertidumbre laboral, organismos internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) justifican la importancia de estudiar y mejorar las condiciones de las mujeres, esto debido a que son un grupo vulnerable.

Al respecto, OCDE (2017) señala que para lograr el desarrollo de los países es necesario incluir en la agenda la equidad de género, así lo expresa al señalar que *"la búsqueda de la igualdad de género debe ser una prioridad para lograr un crecimiento sostenible e inclusivo en beneficio de todos los ciudadanos"*, lo que coloca como prioridad toda aquella intervención y/o estudio cuyo objetivo sea conocer las necesidades de las mujeres y busque así mejorar sus condiciones de vida.

Resulta de suma importancia señalar que las mujeres se han ido incorporado masivamente al mercado laboral, en las últimas décadas la tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo cada vez se acercan más a la tasa de los hombres, sin embargo, la OCDE señala que en los países miembros las mujeres continúan contando con menos probabilidades que los hombres de dedicarse al trabajo retribuido (aún es común que se dediquen exclusivamente al hogar o trabajen sin remuneración),

aunado a ello, las mujeres trabajadoras están más propensas a la discriminación y perciben menor salario con relación a los salarios percibidos por los hombres (OCDE, 2017b).

Una de las múltiples formas de exclusión y discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral es el hecho de que ganan menos que un hombre, los datos duros indican que, en los países miembros de la OCDE, las mujeres ganan en promedio casi un 15% menos que los varones (OCDE, 2017b), aún con el mismo puesto y mismo nivel educativo.

Con respecto al tipo de trabajo que las mujeres obtienen, la OCDE (2017) indica que *“las mujeres son menos propensas a ser empresarias, y las empresas propiedad de mujeres tienden a ganar menos que las que son propiedad de hombres”*, es decir, son mayoritariamente empleadas y aún aquellas autoempleadas se enfrentan a mayores condiciones adversas que los hombres autoempleados.

Para complementar esta información, la OCDE ofrece cifras del 2016 en las que se informa que en México el porcentaje de mujeres que son gerentes es de 34.3% y la diferencia salarial entre hombres y mujeres es de 16.7% (OCDE, 2017a), lo que permite tener una idea de a qué tipo de trabajo son a los que acceden las mujeres. Con relación a la desigualdad en términos de ingresos entre hombres y mujeres la OIT (2016) señala que, a nivel mundial, las mujeres sólo ganan 77 céntimos por cada dólar que ganan los hombres, y anuncia que, de continuar con este ritmo, la brecha salarial tardará al menos 70 años en cerrar.

El Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL, 2018) indica que en el 2016, las mujeres mexicanas ganaron una quinta parte menos que los hombres, aun teniendo el mismo nivel educativo que ellos, también informa que las mujeres en el mercado laboral siguen sufriendo inequidades frente a las condiciones laborales de los hombres, el organismo afirma que en 2016 por cada 100 hombres ocupados que contaban con los beneficios de la seguridad social por su trabajo, 62 mujeres ocupadas se encontraban en la misma situación, esta brecha se acentúa entre la población en condiciones de pobreza: por cada 100 hombres trabajadores que cuentan con seguridad social 49 mujeres trabajadoras tienen acceso a esta prestación laboral.

En este sentido, de acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2015), las mujeres perciben en promedio 24% menos de salario que los hombres, aunado a ello, en el 85% de los 92 países que registran datos acerca de las tasas de desempleo por nivel de educación convergen en que las mujeres con un nivel académico elevado tienen tasas de desempleo mayores que los hombres con el mismo nivel educativo.

Los hallazgos acerca de las brechas de género nos indican que la paternidad y maternidad juegan un papel crucial en la igualdad de género, dato respaldado por el hecho de que las brechas de género suelen aumentar con la edad; en específico la maternidad tiene considerables efectos negativos en la participación en el mercado laboral, en la remuneración y en el progreso profesional, en mayor medida que la paternidad (OCDE, 2017b).

Para sobrellevar estas consecuencias de la incertidumbre laboral y para alcanzar el bienestar las personas cuentan con distintas herramientas, entre estas se encuentra el apoyo social, en el entendimiento de que reducir la explicación e intervención de problemas sociales únicamente al individuo es un error, ya que no se considera el papel que juega el ambiente en la solución de problema, el presente estudio analiza también el papel del apoyo social en trabajadoras de la hotelería, respaldándose en dos décadas de investigación que han concluido que el apoyo social es un tema de interés debido a su aporte para el adecuado ajuste psicosocial de los individuos (Barrón, 2002).

Definir el apoyo social se ha convertido en un reto debido a la falta de consenso en la comunidad científica con respecto a las características que lo definen, generándose una variedad de conceptualizaciones, Barrón (2002) analiza diversas propuestas de distintos autores y finalmente propone que el apoyo social sea definido como un tipo de transacción mediante el cual dos o más personas se intercambian recursos que permiten cumplir con una función, ya sea a través del apoyo emocional, material (también conocido como instrumental) o informacional.

El apoyo social, como su nombre lo indica, no puede considerarse una característica personal o individual, se le debe de analizar, comprender y definir como un complejo proceso transaccional entre una persona y su red de apoyo, los recursos de esta red de apoyo pueden activarse espontáneamente cuando los miembros de esta red han detectado una necesidad, o la persona puede movilizarlo solicitándolo directamente (Barrón, 2002).

Con respecto a la efectividad del apoyo recibido, la literatura científica aún se debate sobre qué hace un tipo de apoyo más efectivo que otro pero coincide en que quién requiere de la ayuda es quién decidirá quién es la persona indicada para auxiliarla, qué tipo de recursos requiere y por lo tanto si resultó o no efectivo, además dicha efectividad estará directamente relacionada con la concordancia entre el tipo de problema y el tipo de asistencia recibida, es decir, si es de tipo material, informacional o emocional (Barrón, 2002).

Debido a que cada vez se vuelve más común que las mujeres, en especial las madres solas, ingresen al mercado laboral, se ven forzadas a conciliar la vida laboral y la vida familiar, para lograrlo requieren generar una red de apoyo que les brinde las ayudas necesarias para facilitar esta conciliación, como cuidar a los hijos mientras ellas trabajan, llevarlos o recogerlos de la escuela, etc. El vivir con otras personas (aparte de sus hijos), facilita condiciones para lograr exitosamente la compatibilidad entre el trabajo y el cuidado de los niños porque las personas que brindan el apoyo tienen mayores probabilidades de encontrarse disponibles si viven dentro de la misma casa; las abuelas juegan un rol especialmente importante en este sentido ya que, al cuidar de los niños, están permitiendo que un número creciente de mujeres trabaje (Fernández and Tobío, 1998).

Parece ser que el papel de las abuelas adopta una importancia privilegiada en el caso de las madres solas, para quienes en muchos casos se vuelve su único recurso para poder conciliar la vida laboral con la vida familiar, es decir, las abuelas se convierten en la principal red de apoyo de las madres solas, así lo explican Fernández and Tobío (1998, p. 69) al postular que:

No puede afirmarse, aunque es probable, que la intervención de la abuela sea más intensa en el caso de las familias monoparentales, pero sí que adopta modalidades distintas, al ser mucho más frecuente su presencia en el hogar. Esta situación tiene, sin duda, ventajas para la madre a la hora de hacer frente a sus cargas familiares al mismo tiempo que trabaja, pero también genera una serie de inconvenientes ligados a la convivencia, a veces impuesta por las circunstancias.

Atendiendo a la cita señalada, las madres solas requieren desarrollar herramientas y redes de apoyo específicos sin los cuales les es imposible la tarea de conciliar la vida laboral y la crianza de los hijos a su cargo, por lo tanto, el apoyo social que reciban es crucial para su bienestar y el de sus familias.

Estos datos cobran aún más relevancia si se considera que las madres solas son una población en aumento, a pesar de la predominancia de las familias nucleares, por ello se vuelve indispensable comprender sus necesidades y particularidades, diferenciándose de las necesidades de las familias tradicionales o nucleares. A nivel nacional, los datos arrojan que los hogares monoparentales (hogares donde el mantenimiento del hogar y cuidado de los hijos está a cargo de uno los padres) corresponden al

22% del total de hogares existentes, y del total de hogares monoparentales el 85% están a cargo de una mujer, es decir, tienen jefatura femenina (Sólon-Santibáñez, Villa-Barragán and Núñez-Vázquez, 2011). En concordancia con lo anteriormente expuesto, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2017) señala que, de acuerdo con su encuesta realizada en el 2015, 7 de cada 10 hogares (lo que representa el 69.7% del total de hogares en México) son nucleares y en estos hogares nucleares o tradicionales el 73.0% reconoce como jefe de familia a un hombre y 3 de cada 10 (27.0%) manifiesta que el jefe de familia es una mujer; por otro lado, el 21.0% del total de hogares en este país son monoparentales y en estas familias 8 de cada 10 hogares reconocen a una mujer como jefe de familia.

Considerando lo expuesto, la presente investigación pretende abonar al entendimiento de dos problemáticas específicas, la incertidumbre laboral y el nivel de apoyo social percibido, en dos grupos sociales distintos: madres solas y madres de familias nucleares.

## **MÉTODO**

Esta investigación es cuantitativa de corte transversal, que consiste en una evaluación a las madres solas y madres de familias nucleares trabajadoras del sector turístico, específicamente en hoteles de Puerto Vallarta y de Bahía de Banderas, México, mediante la aplicación de tres instrumentos tipo Likert que miden la incertidumbre laboral, condiciones de trabajo y el apoyo social, además de la aplicación de una cédula de datos sociodemográficos. Para el tratamiento estadístico de los datos se utilizó el programa SPSS Statistics en su versión 22.

Los objetivos que guían esta investigación son los siguientes:

- Objetivo 1: Examinar y contrastar la incertidumbre laboral de las madres solas y de las madres de familias nucleares trabajadoras de la industria hotelera en Puerto Vallarta y Bahía de Banderas.
- Objetivo 2: Discriminar la naturaleza, características y tipologías del apoyo social percibido por las madres solas y de las madres de familias nucleares trabajadoras de la industria hotelera en Puerto Vallarta y Bahía de Banderas, considerando las distintas variables del apoyo social (apoyo emocional/informacional, apoyo instrumental, interacción social positiva y apoyo afectivo).

Las hipótesis que surgen a partir del marco teórico revisado y en concordancia con los objetivos planteados son las siguientes:

- Hipótesis 1: Se estima encontrar una prevalencia significativa de incertidumbre laboral en las madres solas; se prevén diferencias entre las madres solas y el grupo de madres nucleares, siendo el primer grupo quienes reporten mayor incertidumbre laboral.
- Hipótesis 2: Se estima que se encontrarán diferencias significativas entre las madres solas y el grupo de madres nucleares, siendo este grupo el que perciba mayor apoyo social; se presume también que se encontrarán mayor puntuación en el apoyo afectivo e instrumental.

## **PARTICIPANTES**

Debido a que se desconoce el número exacto del universo muestral (mujeres que laboran en la industria hotelera en Puerto Vallarta y Bahía de Banderas), la muestra fue seleccionada mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia, conocido también como muestreo dirigido, cuya principal característica es que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las condiciones que permiten hacer el muestreo, por ejemplo: acceso o disponibilidad (Scharager and Reyes, 2001).

En el muestreo no probabilístico por conveniencia la unidad o elemento de muestreo se ha seleccionado con base en su fácil disponibilidad, por lo tanto, los miembros del universo muestral no tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados, en estos casos se desconoce la diferencia entre el valor de la población de interés y el valor de la muestra y no se puede medir el error muestral, sin embargo, las muestras por conveniencia se pueden justificar más fácilmente en la etapa exploratoria de la investigación como base para generar hipótesis (Kinnear and Taylor, 1993).

La muestra sumó un total de 213 mujeres mexicanas, con hijos, trabajadoras de la industria hotelera en Puerto Vallarta y Bahía de Banderas, de las cuáles 128 declararon ser madres solteras (que corresponde al 60.09% de la muestra) y 85 declararon pertenecer a una familia nuclear (lo que representa el 39.91% de las participantes). La participación fue voluntaria, las encuestadas fueron informadas que los datos proporcionados son confidenciales y se hizo de su conocimiento la posibilidad de abandonar la investigación en cualquiera de las fases de forma libre.

## **INSTRUMENTOS**

Cumpliendo con el primer objetivo planteado con relación a medir la incertidumbre laboral, se utilizó la Escala de Incertidumbre Laboral (Job Insecurity, JIS-8), es una escala tipo Likert 1-5 creada por De Witte (2000), la escala original consta de 11 ítems, al adaptarla al inglés se eliminan tres ítems, la versión utilizada es una validación en español realizada en la universidad de Oviedo, España por Llosa *et al.* (2017). Cuenta con 8 ítems que miden la percepción de los trabajadores respecto a la incertidumbre laboral en 2 factores: Dimensión cognitiva y afectiva.

Con el objetivo de conocer datos específicos sobre el tipo de trabajo de las participantes (jornadas, tipo de contrato, puesto, etc.) se usó la Encuesta Europea sobre condiciones de Trabajo (EWCS, 2010): Es una escala tipo Likert 1-5, se compone por 16 ítems, se evalúan elementos relativos a la satisfacción, realización y participación en el contexto laboral. Es parte de una encuesta más amplia creada por Eurofound (2010), se retomaron solo algunos aspectos, relativos a las condiciones laborales, que interesaban para los objetivos de investigación.

Para obtener información con respecto a la redes o herramientas con las que cuentan las trabajadoras se aplicó la escala de Apoyo Social (MOS), también de tipo Likert 1-5 creada por Sherbourne and Stewart (1991) y adaptada por Revilla *et al.* (2005), consta de 19 ítems, que ofrecen una medida estructural de la red de apoyo, se divide en los siguientes factores: Apoyo emocional/informacional, apoyo afectivo, apoyo instrumental, interacción social positiva, número de amigos íntimos y de familiares cercanos.

Por último, se empleó una cédula de datos sociodemográficos mediante la cual se preguntan datos relativos a la edad, sexo, nacionalidad, lugar de residencia, número de hijos, estado civil, número de personas en el hogar e ingresos familiares, preguntas basadas en la Encuesta Europea sobre condiciones de Trabajo (EWCS, 2010) creada por Eurofound (2010).

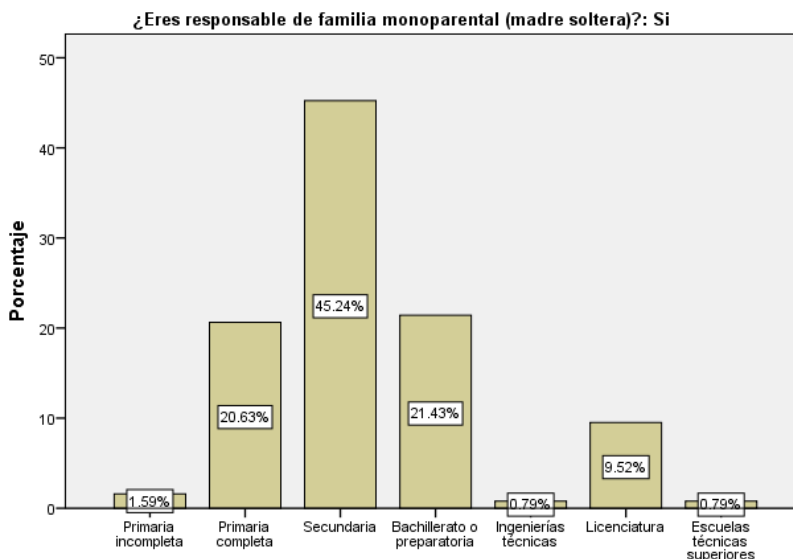
## **RESULTADOS**

En este apartado se describen los resultados obtenidos, la muestra consistió en 213 mujeres mexicanas, con hijos y trabajadoras de la industria hotelera, de las cuáles 128 declararon ser madres solteras y 85 expresaron pertenecer a una familia nuclear, el 60.09% de la muestra es madre sola y el resto (39.91%) son madres de familias nucleares. Los hallazgos indican que las madres solas tienen menor formación académica a nivel licenciatura (9.52%) en comparación con las madres de familias nucleares (26.51%), en ambos grupos hay una mayor prevalencia de estudios a nivel secundaria (45.24% y 30.12% respectivamente), resalta de manera importante el 1.59% de las madres solas que respondió que tiene



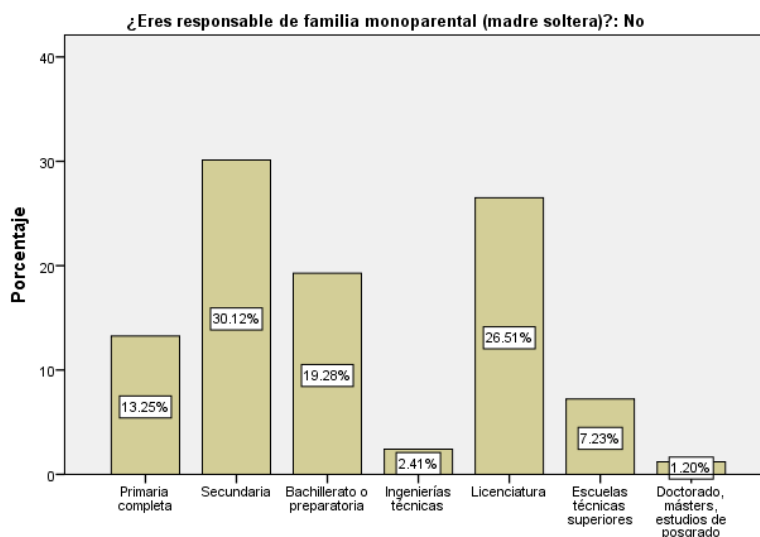
primaria incompleta, en contraste, destaca el 1.20% de mujeres pertenecientes a familias nucleares que manifestaron tener un grado de maestría o doctorado, esto nos revelan la disparidad entre ambos grupos (ver gráfico 1 y gráfico 2).

**Gráfico 1: Escolaridad (madres solas)**  
¿Cuál es el nivel de estudios más alto que has completado?



Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 2: Escolaridad (madres de familias nucleares)**  
¿Cuál es el nivel de estudios más alto que has completado?



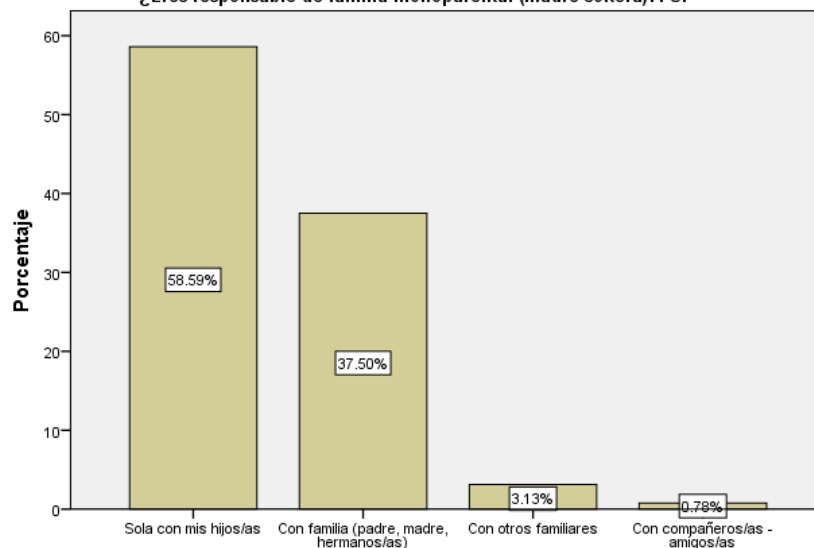
Fuente: Elaboración propia

Los datos arrojados indican que la forma más común de organización familiar para las madres solas es vivir solas con sus hijos (58.59%), la segunda forma más común es vivir con su familia de origen (madre, padre y hermanos) y sus hijos (37.50%), mientras que lo menos común es vivir con otros familiares (3.13%) y con compañeros o amigos (0.78%). Por otro lado, el 100% de las mujeres de familias nucleares, tal como se puede observar en el gráfico 3 y gráfico 4.

**Gráfico 3: Tipo de hogar (madres solas)**

¿Con quién vives?

¿Eres responsable de familia monoparental (madre soltera)?: Si

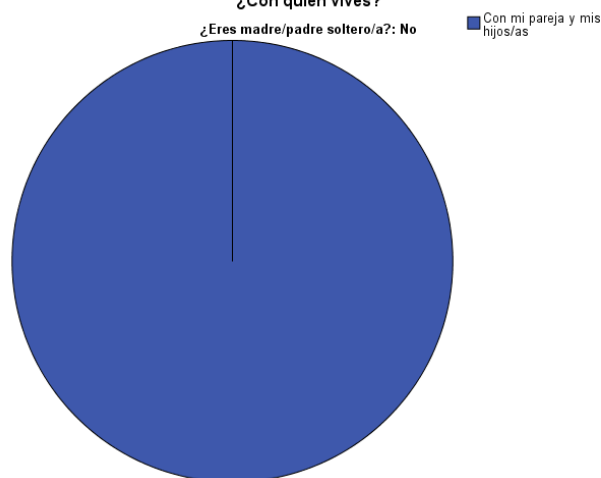


Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 4: Tipo de hogar (madres de familias nucleares)**

¿Con quién vives?

¿Eres madre/padre soltero/a?: No



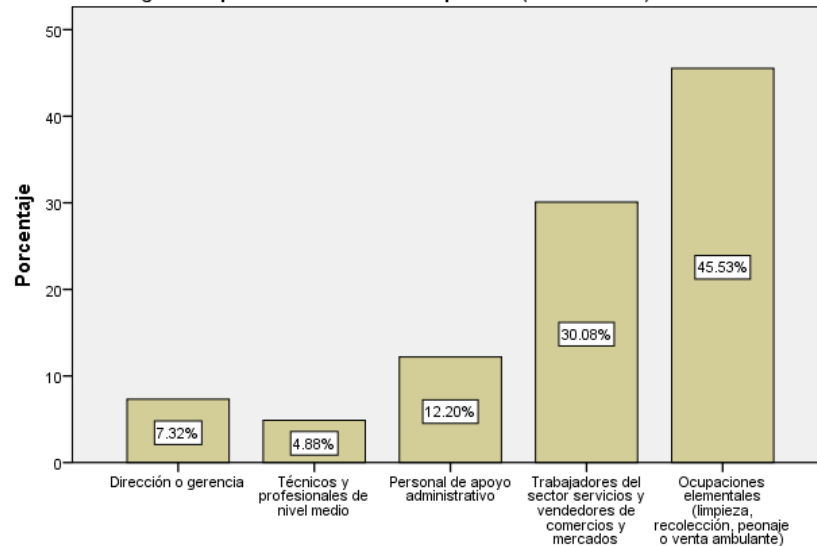
Fuente: Elaboración propia

Con respecto al tipo de trabajo, imperan las ocupaciones elementales tanto para las madres solas (45.53%) como para las madres de familias nucleares (39.51%), la mayoría de las participantes se emplean en ocupaciones relacionadas con limpieza: principalmente como camaristas, en el área de lavandería o de áreas públicas; resalta que en el grupo de madres solas solo 7.3% indicaron pertenecer a un puesto de dirección o gerencia mientras que en el grupo de madres nucleares 17.28% indicaron tener puestos de directivos; el segundo tipo de ocupación más común entre las madres solas es la del sector servicios con un 30.08% y en el grupo de madres nucleares está igualmente distribuido entre puestos de dirección o gerencia y personal de apoyo administrativo (17.28%), como se puede corroborar en el gráfico 5 y 6.

**Gráfico 5: Ocupación (madres solas)**

Señala en qué categoría situarías tu actual ocupación

¿Eres responsable de familia monoparental (madre soltera)?: Si

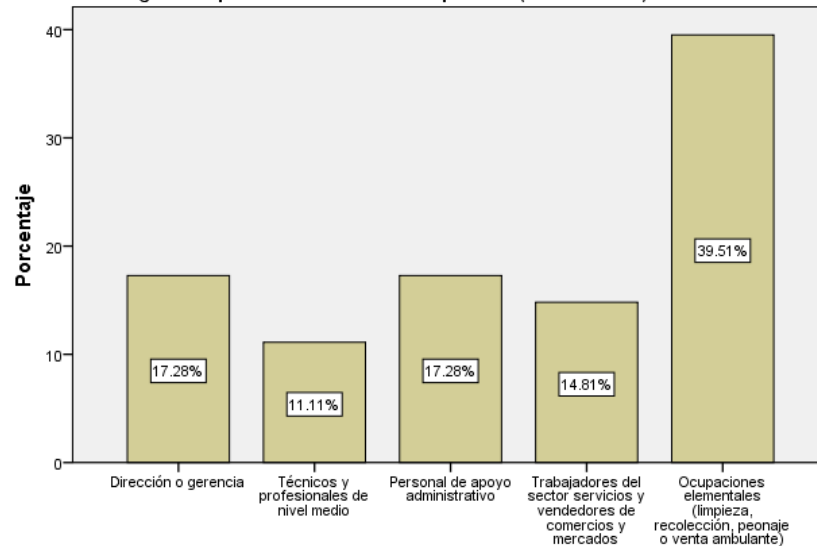


Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 6: Ocupación (madres de familias nucleares)**

Señala en qué categoría situarías tu actual ocupación

¿Eres responsable de familia monoparental (madre soltera)?: No



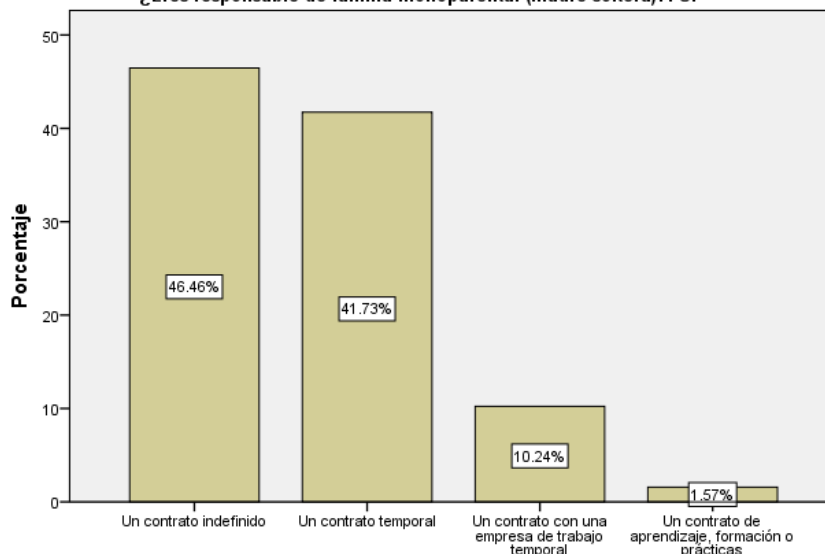
Fuente: Elaboración propia

Tanto en el grupo de madres solas como en las madres de familias nucleares el tipo de contrato predominante es el de contrato indefinido (46.10% y 55.30%); resalta la alta prevalencia de contratos temporales, 41.73% de las madres solas y 31.76% en madres de familias nucleares, un factor que nos revela la incertidumbre laboral en la que las mujeres se encuentran ya que los contratos temporales implican falta de certeza sobre la continuidad en el trabajo (ver gráfico 7 y gráfico 8).

**Gráfico 7: Tipo de contrato (madres solas)**

¿Qué tipo de contrato de trabajo tienes?

¿Eres responsable de familia monoparental (madre soltera)?: Si

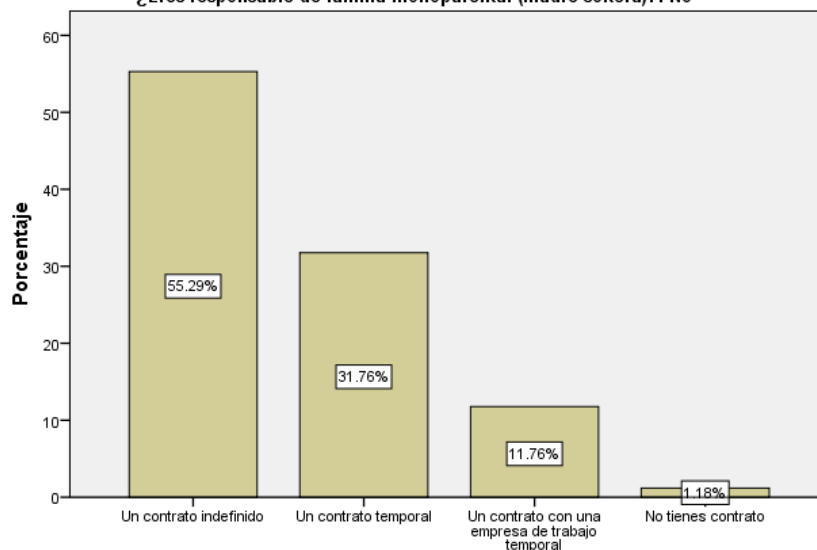


Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 8: Tipo de contrato (madres de familias nucleares)**

¿Qué tipo de contrato de trabajo tienes?

¿Eres responsable de familia monoparental (madre soltera)?: No



Fuente: Elaboración propia

A continuación, se presentan los resultados del análisis multivariante de la varianza, por sus siglas en inglés también conocido como MANOVA (Multivariate analysis of variance), considerando las variables de apoyo social e incertidumbre laboral. Para realizar este análisis se obtuvieron dos grupos, las mujeres que declararon ser madres solteras y las que declararon no serlo (madres de familias nucleares). Como se aprecia en la tabla 1, el contraste multivariado MANOVA ha resultado significativo con base en su pertenencia o no al grupo de madres solteras ( $F= 1628.24$ ;  $p<.001$ ), en cada una de las variables individuales.

**Tabla 1:** Pruebas multivariante<sup>a</sup>

Efecto	Valor	F	Gl de hipótesis	gl de error	Sig.	
Interceptación	Traza de Pillai	.98	1628.24b	7.00	205.00	.000
	Lambda de Wilks	.01	1628.24b	7.00	205.00	.000
	Traza de Hotelling	55.59	1628.24b	7.00	205.00	.000
	Raíz mayor de Roy	55.59	1628.24b	7.00	205.00	.000

a. Diseño: Interceptación + ¿Eres responsable de familia monoparental (madre soltera)?

b. Estadístico exacto

c. Se ha calculado utilizando alpha = .05

**Fuente: Elaboración propia**

Como se puede observar en la tabla 2, se han encontrado diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de madres de familias monoparentales y madres de familias nucleares, en específico respecto al apoyo social total ( $F= 8.41$ ;  $p<.004$ ), apoyo social instrumental ( $F= 12.25$ ;  $p<.001$ ) y apoyo social afectivo ( $F= 10.33$ ;  $p<.002$ ).

**Tabla 2:** Pruebas de efectos inter-sujetos

Origen	Variable dependiente	Tipo III de suma de cuadrados	gl	Cuadrático promedio	F	Sig.
Modelo corregido	Apoyo social total (AST)	9.94a	1	9.94	8.41	.004
	Apoyo social emocional (ASE)	6.32b	1	6.32	4.407	.037
	Apoyo social instrumental (ASI)	17.48c	1	17.48	12.25	.001
	Interacción social positiva (ISP)	9.50d	1	9.50	7.10	.008
	Apoyo social afectivo (ASA)	12.80e	1	12.80	10.33	.002
	Incertidumbre laboral total (ILT)	.21f	1	.21	.595	.441
	Incertidumbre laboral cognitiva (ILC)	.74g	1	.74	1.20	.273
	Incertidumbre laboral afectiva (ILA)	.00h	1	.004	.00	.954
Error	Apoyo social total (AST)	249.48	211	1.18		
	Apoyo social emocional (ASE)	302.96	211	1.43		
	Apoyo social instrumental (ASI)	301.18	211	1.42		
	Interacción social positiva (ISP)	282.35	211	1.33		
	Apoyo social afectivo (ASA)	261.36	211	1.23		
	Incertidumbre laboral total (ILT)	75.30	211	.35		
	Incertidumbre laboral cognitiva (ILC)	130.08	211	.61		
	Incertidumbre laboral afectiva (ILA)	221.32	211	1.04		

a. R al cuadrado = .038 (R al cuadrado ajustada = .034)

b. R al cuadrado = .020 (R al cuadrado ajustada = .016)

c. R al cuadrado = .055 (R al cuadrado ajustada = .050)

d. R al cuadrado = .033 (R al cuadrado ajustada = .028)

e. R al cuadrado = .047 (R al cuadrado ajustada = .042)

f. R al cuadrado = .003 (R al cuadrado ajustada = -.002)

g. R al cuadrado = .006 (R al cuadrado ajustada = .001)

h. R al cuadrado = .000 (R al cuadrado ajustada = -.005)

i. Se ha calculado utilizando alpha = .05

**Fuente: Elaboración propia**

Los datos muestran diferencias con relación al tipo de familia al que pertenecen las mujeres entrevistadas, las madres de familias nucleares presentan una media mayor que las madres solas con relación al apoyo social total, el apoyo social emocional, apoyo social instrumental, la interacción social positiva y el apoyo social afectivo, tal como se observa en la tabla 3.

**Tabla 3:** Estadísticos descriptivos de las MANOVAS

	¿Eres responsable de familia monoparental?	Media	Desviación estándar	N
Apoyo social total (AST)	Sí (Madre sola)	3.72	1.14	128
	No (Madre familia nuclear)	4.16	.99	85
	Total	3.90	1.10	213
Apoyo social emocional (ASE)	Sí (Madre sola)	3.74	1.22	128
	No (Madre familia nuclear)	4.10	1.15	85
	Total	3.88	1.20	213
Apoyo social instrumental (ASI)	Sí (Madre sola)	3.44	1.25	128
	No (Madre familia nuclear)	4.03	1.08	85
	Total	3.68	1.22	213
Interacción social positiva (ISP)	Sí (Madre sola)	3.76	1.22	128
	No (Madre familia nuclear)	4.19	1.04	85
	Total	3.93	1.17	213
Apoyo social afectivo (ASA)	Sí (Madre sola)	3.99	1.25	128
	No (Madre familia nuclear)	4.49	.86	85
	Total	4.19	1.13	213
Incertidumbre laboral total (ILT)	Sí (Madre sola)	3.56	.55	128
	No (Madre familia nuclear)	3.63	.65	85
	Total	3.59	.59	213
Incertidumbre laboral cognitiva (ILC)	Sí (Madre sola)	3.76	.74	128
	No (Madre familia nuclear)	3.88	.84	85
	Total	3.81	.78	213
Incertidumbre laboral afectiva (ILA)	Sí (Madre sola)	3.37	.96	128
	No (Madre familia nuclear)	3.37	1.10	85
	Total	3.37	1.02	213

Fuente: Elaboración propia

## CONCLUSIONES

El análisis de las desigualdades se vuelve imprescindible para alcanzar el desarrollo y el bienestar, es especialmente relevante abordar las problemáticas específicas de las mujeres debido a su mayor propensión al empleo precario, mal remunerado, de baja cualificación, con escasa protección laboral o seguridad social, además de que son las mujeres quienes se siguen encargando en mayor medida de las labores de cuidado y crianza, muchas veces esto las lleva a sacrificar la obtención de un mejor empleo a cambio de poder compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares y de crianza (Todaro, 2002 en Girón, 2009).

En este apartado se plantearán las conclusiones derivadas de los resultados, el primer hallazgo que resalta es que, si bien son dos grupos con necesidades y características distintas, existen similitudes importantes entre los colectivos de madres solas y de madres de familias nucleares; con respecto a la

escolaridad de las participantes, en ambos grupos hay una mayor prevalencia de estudios a nivel secundaria (45.24% y 30.12% respectivamente), sin embargo, 26.51% de las madres nucleares manifestaron haber cursado la licenciatura e inclusive un 1.20% informaron tener un grado de maestría o doctorado, en contraste, tan solo el 9.52% de las madres solas tienen una formación académica a nivel licenciatura. Estos datos nos indican una desventaja en el ámbito profesional de las madres solas, ya que al contar con menor formación académica formal la probabilidad de ascender profesionalmente decrece significativamente, y con ello, se merman las condiciones laborales y se dificulta la posibilidad de acceder a trabajos mejor remunerados y de mayor jerarquía. En futuras investigaciones será relevante ahondar en la causa por la que las madres solas tienen una menor escolaridad que las madres de familias nucleares.

Es relevante mencionar que la forma más común de organización familiar para las madres solas es vivir solas con sus hijos y la segunda forma más común es vivir con su familia de origen (madre, padre y hermanos) y sus hijos, datos que manifiestan una diversidad en la forma en la que las familias monoparentales de las madres solas se originan y en la forma en la que organizan su hogar, es por ello que este colectivo resulta tan complejo, al mismo tiempo explica por qué definir las madres solas e incluso encontrar el nombre más adecuado para este colectivo ha sido una ardua labor para la literatura científica. También se observa que la familia de origen representa un elemento de apoyo para una cantidad significativa de madres solas.

En lo concerniente a las condiciones laborales de las madres solas y de las madres de familias nucleares, los hallazgos acerca del tipo de ocupación indican que las participantes se emplean preponderantemente en ocupaciones elementales, empleos relacionados con la limpieza (principalmente como camaristas, en lavandería, lavaplatos o en áreas públicas); este dato corrobora la prevalencia de la división genérica del trabajo, en el que la mujer reproduce en el mundo laboral las labores del hogar, situación que confirmamos en la hotelería de Puerto Vallarta y Bahía de Banderas, a su vez, coincide con otras investigaciones que sostienen que los empleos de la mayoría de las mujeres constituyen una extensión de las labores domésticas –lavar, limpiar, cocinar, servir, etc.– con la diferencia de que se obtiene una remuneración económica (Martínez, 2003; Soares, Castorena and Ruiz, 2005; Lara-Aldave and Vizcarra-Bordi, 2008; Vargás, 2010; Díaz-Carrión, 2013; Mendoza and Chapulín, 2015).

Resulta especialmente importante destacar la poca participación de la mujer en puestos directivos o de toma de decisiones, situación perpetuada por la división del trabajo según estereotipos de género, la OIT (2015) informa que las mujeres ocupan menos del 6% de los puestos de trabajo de nivel directivo superior, lo que implica que tienen menor capacidad para incidir en decisiones que se tomen en su empresa.

Con relación al tipo de contrato laboral de las madres solas y de madres de familias nucleares, se constató que en ambos grupos el tipo más predominante es el contrato indefinido, un dato alentador ya que el contar con este tipo de contrato implica estabilidad laboral, menor incertidumbre y acceso a prestaciones. Sin embargo, la prevalencia de contratos temporales es significativamente alta, en ambos grupos es el segundo tipo de contrato más común, siendo más elevada la tendencia en el caso de las madres solas, ello implica incertidumbre laboral, un factor que pudiera influir en esta directriz es el hecho de que en la industria hotelera se suele contratar trabajadores temporales durante el tiempo de mayor afluencia de turistas, trabajadores que cuando termina la llamada “temporada alta” son despedidos.

En este sentido, Blanch and Cantera (2009) subrayan que una de las manifestaciones del trabajo precario es el empleo temporal, si bien la precarización es un fenómeno que afecta a todos los grupos sociales, se

ha reconocido que ciertas formas de empleo precario afectan en mayor medida a ciertos grupos de ciudadanos, especialmente mujeres, jóvenes, inmigrantes y discapacitados (Agulló-Tomás, Llosa Fernández and Agulló-Tomás, 2018).

Al analizar los datos arrojados con respecto a la incertidumbre laboral, se concluye que en este rubro hay diferencias significativas entre los dos colectivos estudiados; el análisis de MANOVAS corroboró que las mujeres de familias nucleares reportan mayor incertidumbre laboral cognitiva y total, sin embargo, no existen diferencias en la incertidumbre afectiva.

Respecto al apoyo social percibido, resalta que las madres de familia nucleares perciben un mayor apoyo social en todos los rubros (apoyo emocional, instrumental, afectivo, social interacción social positivo y apoyo social afectivo); un dato importante si se considera que son las madres solas quienes, en teoría, pudieran necesitar más tipos de apoyo para conciliar la vida laboral y familiar. Cabe destacar que el tipo de apoyo más reportado es el apoyo afectivo, el cual se relaciona con tener a alguien que te escuche y de consejos.

Por último, es importante puntualizar que el objetivo 8 de los Objetivos del Desarrollo Sostenible se refiere al trabajo decente, además la OIT (2004) destaca el papel del trabajo decente para el desarrollo de los países al promover la inclusión y la calidad de vida; los resultados de esta investigación resaltan la importancia de seguir ahondando en el tema, aún persiste la división genérica del trabajo, las largas jornadas y los contratos temporales, sin embargo, parecen ser circunstancias comunes y normalizadas por los trabajadores, quienes no reportan la percepción de incertidumbre a pesar de sí reconocer estas condiciones precarias, esto es un fenómeno atractivo para futuras investigaciones.

## REFERENCIAS

### Libros

**Agulló-Tomás, E.** (1997) *Jóvenes, trabajo e identidad*. Oviedo: Universidad de Oviedo.

**Agulló-Tomás, E., Llosa Fernández, J. A. and Agulló-Tomás, M. S.** (2018) 'Trabajo indecente, contexto actual e implicaciones', in Álvaro-Estramiana, J. L. (ed.) *La Interacción Social (Homenaje a José Ramón Torregrosa)*. Madrid, España: CIS Academia.

**Girón, A.** (2009) *Género y globalización*. 1. ed. Edited by A. Girón. Buenos Aires: CLACSO (Colección Grupos de trabajo).

**Kinneer, T. and Taylor, J.** (1993) *Investigación de mercados. Un enfoque aplicado*. 4th edn. México: McGraw-Hill.

**Scharager, J. and Reyes, P.** (2001) 'Muestreo no probabilístico', in *Metodología de la investigación para las ciencias sociales*. Santiago de Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile.

### Artículos científicos

**Cheng, G. H. L. and Chan, D. K. S.** (2008) 'Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review', *Applied Psychology*, 57(2), pp. 272–303. doi: 10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x.

**De Witte, H.** (2000) 'Work ethic and job insecurity: Assessment and consequences for well-being, satisfaction and performance at work', *From group to community*, pp. 325–350.



- De Witte, H. and De Cuyper, N.** (2015) 'Job insecurity and employability', *Job insecurity and employability*, 5, pp. 1–3. doi: <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom050125>.
- Díaz-Carrión, I. A.** (2013) 'Mujeres y mercado de trabajo del turismo alternativo en Veracruz', *Economía Sociedad y Territorio*, XIII(42), pp. 351–380. doi: 10.22136/est00201353.
- Fernández, J. A. and Tobío, C.** (1998) 'Las familias monoparentales en España', *Reis*, pp. 51–85.
- Lara-Aldave, S. and Vizcarra-Bordi, I.** (2008) 'Políticas ambientales-forestales y capital social femenino mazahua', *Economía, Sociedad y Territorio*, VIII(26), pp. 477–515.
- Llosa, J. A. et al.** (2017) 'Spanish validation of the Job Insecurity Scale JIS-8: Viability of the cognitive and affective model', *Psicothema*, 29(4), pp. 577–583. doi: 10.7334/psicothema2017.59.
- Revilla, L. et al.** (2005) 'Validación del cuestionario MOS de apoyo social en Atención Primaria', *Medicina de familia*, 6(1), pp. 10–18.
- Sen, A.** (1998) 'Capital Humano y Capacidad Humana', *Cuadernos de Economía*, pp. 67–72. doi: 2248-4337.
- Sherbourne, C. D. and Stewart, A. L.** (1991) 'The MOS social support survey', *Social Science & Medicine*, 32(6), pp. 705–714.
- Shoss, M. K.** (2017) 'Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research', *Journal of Management*, 43(6), pp. 1911–1939. doi: 10.1177/0149206317691574.
- Soares, D., Castorena, L. and Ruiz, E.** (2005) 'Mujeres y hombres que aran en el mar y en el desierto. Reserva de la Biosfera El Vizcaíno, B.C.S.', *Frontera Norte*, 17(34), pp. 67–102.

#### Referencias electrónicas

- Barrón, S.** (2002) 'Familias monoparentales: un ejercicio de clarificación conceptual y sociológica', *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*, 40, pp. 177–183. Available at: [http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/portal\\_social/archives/mtas0086.dir/mtas0086.pdf](http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/portal_social/archives/mtas0086.dir/mtas0086.pdf).
- Blanch, J. M. and Cantera, L. M.** (2009) 'El Malestar en el Empleo Temporal Involuntario', *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(1), pp. 59–70. Available at: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1576-59622009000100007&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1576-59622009000100007&lng=es&nrm=iso&tlng=es) (Accessed: 31 March 2018).
- CONEVAL** (2018) 'Pobreza y género en México: Hacia un sistema de indicadores 2010-2016'. Available at: <http://www.coneval.org.mx/SalaPrensa/Comunicadosprensa/Documents/Comunicado-09-Medicion-pobreza-2016.pdf> (Accessed: 8 March 2018).
- Eurofound** (2010) 'Questionnaire for Fifth European Survey On Working Conditions'. Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/fil>.
- INEGI** (2017) *Estadísticas a propósito del... día de la familia mexicana (5 de marzo)*. México. Available at: [http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2017/familia2017\\_Nal.pdf](http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2017/familia2017_Nal.pdf).
- Maier, E.** (1998) *Género femenino, pobreza rural y cultura ecológica*. El Colegio de la Frontera Norte, A.C. Available at: <http://bibliotecasibe.ecosur.mx/sibe/book/000020099> (Accessed: 26 February 2018).

**Martínez, B.** (2003) 'Género, sustentabilidad y empoderamiento en proyectos ecoturísticos de mujeres indígenas', *Revista de Estudios de Género. La ventana*, (17), pp. 188–217. Available at: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88401708> (Accessed: 26 February 2018).

**Mendoza, M. M. and Chapulín, J. de V.** (2015) 'Turismo, trabajo femenino y empoderamiento de las mujeres en bahías de Huatulco, Oaxaca - México', *Estudios y perspectivas en turismo*, 24(2), pp. 316–335. Available at: [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1851-17322015000200008&lng=es&nrm=iso&tling=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1851-17322015000200008&lng=es&nrm=iso&tling=es) (Accessed: 21 November 2017).

**OCDE** (2017a) *Brecha de género en la tasa de empleo, 2016*. Available at: <https://www.oecd.org/mexico/Gender2017-MEX-es.pdf>.

**OCDE** (2017b) *Los avances en materia de igualdad de género son demasiado lentos, dice OCDE*. Available at: <https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/los-avances-en-materia-de-igualdad-de-genero-son-demasiado-lentos-dice-ocde.htm>.

**OIT** (2004) '¿Qué es el trabajo decente?' Available at: [http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm) (Accessed: 31 March 2018).

**OIT** (2015) *Tendencias mundiales del empleo juvenil 2015*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Available at: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_412025.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_412025.pdf).

**OIT** (2016) *Las mujeres en el trabajo: Tendencias de 2016*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Available at: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_483214.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf).

**ONU** (2015) *Objetivos de Desarrollo del Milenio: Informe de 2015*. Nueva York, Estados Unidos. Available at: [http://www.un.org/es/millenniumgoals/pdf/2015/mdg-report-2015\\_spanish.pdf](http://www.un.org/es/millenniumgoals/pdf/2015/mdg-report-2015_spanish.pdf).

**PNUD** (2007) *Género, derechos y desarrollo humano*. San Salvador. Available at: <http://www.otrodesarrollo.com/desarrollohumano/delaCruzGeneroDesarrolloHumano.pdf>.

**Sólon-Santibáñez, G. A., Villa-Barragán, J. P. and Núñez-Vázquez, I. P.** (2011) 'Infancia: vulnerabilidad frente a la pobreza', *Acta Pediátrica de México*, 32(1), pp. 52–62. Available at: <http://new.medigraphic.com/cgi-bin/resumen.cgi?IDARTICULO=28481> (Accessed: 21 November 2017).

**Sverke, M., Hellgren, J. and Näswall, K.** (2002) 'No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences', *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), pp. 242–262. Available at: <https://psycnet.apa.org/buy/2002-01632-005> (Accessed: 17 June 2019).

## Tesis

**Vargas, E.** (2010) *Desarrollo, trabajo y empoderamiento en el contexto del turismo (Puerto Vallarta), desde un enfoque de género*.

## Conferencia

**Todaro, R.** (2002) 'El género en la economía global', in *Panel Regional de Desarrollo, Globalización, Mercados y Derechos. La Perspectiva de las Mujeres, Iniciativa Feminista de Cartagena en el Foro Social Mundial*.